

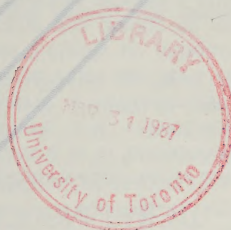


CA1

MI

-87F21

## EMPLOYMENT EQUITY



3 1761 11709343 5

## FEDERAL CONTRACTORS PROGRAM

### INFORMATION FOR SUPPLIERS

#### OBJECTIVE

To ensure that federal contractors who do business with the Government of Canada achieve and maintain a fair and representative workforce.

#### DESCRIPTION

Suppliers of goods and services to the federal government who employ 100 persons or more and who want to bid on contracts of \$200,000 or more will be required to commit themselves to implementing employment equity as a condition of their bid. Failure to subsequently comply with prescribed employment equity measures can result in the loss of the opportunity to compete for future government business.

#### REQUIREMENTS

The program requires contractors to implement employment equity measures. Such measures necessitate the

identification and removal of artificial barriers to the selection, hiring, promotion and training of members of the designated groups, i.e., women, aboriginal peoples, persons with disabilities, and visible minorities. As well, contractors will take steps to improve the employment status of these designated groups by increasing their participation in all levels of employment.

#### OPERATION

There are five essential steps in the implementation and operation of the Federal Contractors Program for Employment Equity. They are: Certification, Implementation, Compliance Review, Appeal and Sanctions. (The timing of each step is dependent upon the individual circumstances of each contractor and cannot be pre-determined.)

##### 1. Certification

Suppliers who employ 100 persons or more and who wish to bid on contracts worth \$200,000 or more with the federal government will first certify in writing their commitment to implement employment equity according to specific criteria.

##### 2. Implementation

Employment equity will be implemented in keeping with the terms and

conditions of Criteria provided by the Canada Employment and Immigration Commission (CEIC).

Essential components of this process are:

- a) removal of discriminatory barriers to the employment and promotion of designated groups. This includes elimination or modification of all human resources practices and systems which cannot be shown to be bona fide occupational requirements;
- b) improvement in the participation of designated group members throughout the contractor's organization through hiring, training and promotion;
- c) the introduction of special measures and the establishment of internal goals and timetables towards the achievement of employment equity by increasing the recruitment, hiring, training and promotion of designated group members and by making reasonable accommodations to enable members of such groups to compete with others on an equal basis; and
- d) the retention of records regarding the employment equity implementation process for assessment by

Canada

officials from the CEIC during on-site compliance reviews.

### 3. Compliance Review

In-depth compliance reviews will be conducted by the CEIC to:

- a) review the records and documents kept by contractors;
- b) assess compliance with the program criteria and the results obtained;
- c) determine the extent of efforts made by contractors on behalf of designated groups; and
- d) measure the performance levels attained by contractors.

If the compliance review results are positive, the process is complete and the contractor will be so informed.

If the compliance review results are negative, the contractor will be so informed and will be expected to initiate remedial action for review within a prescribed time limit not to exceed 12 months.

### 4. Appeal

The Contractor has the right to appeal an unfavourable compliance review to the Minister of Employment and Immigration. In that instance, an independent review will be undertaken to study the findings of the original compliance review and advise the Minister of Employment and Immigration of the results.

### 5. Sanctions

In the event that the results of the independent review indicate a failure to comply, sanctions will be applied including eventual exclusion from bidding on federal government contracts.

## CRITERIA FOR IMPLEMENTATION

### **1. Communication by the organization's chief executive officer to employees, unions and/or employee associations of the commitment to achieve equality in employment through the design and implementation of an employment equity plan.**

The successful implementation of an employment equity program depends upon the degree of commitment made by the chief executive officer and how this commitment is communicated to all employees.

The extent to which the respective union or employee association is involved in making that commitment and the degree of collaboration involved in developing and issuing an appropriate policy statement on the organization's position on employment equity are also major success factors.

### **2. Assignment of senior personnel with responsibility for employment equity.**

A stated commitment by the chief executive officer to implement employment equity must be supported by the assignment of a senior level individual with the necessary authority and responsibility to ensure the program's effectiveness. To be most effective, such an individual should have knowledge of the problems and concerns of designated groups (women, aboriginal peoples, persons with disabilities, and visible minorities) and the status and ability needed to gain the cooperation of employees, employee association officials, and managers at all levels in the organization. He/she will also act as the organization's employment equity contact point with the federal government.

### **3. Collection and maintenance of information on the employment status of designated group employees, by occupation and salary levels and in terms of hiring, promotion and termination in relation to all other employees.**

The requirement for recording this and other employee-related information is to give the contractor sufficient information in order to establish objectives and priorities for an employment equity program, and give both the contractor and the government an indication of the results of the contractor's subsequent employment equity initiatives.

Contractors are encouraged to tabulate the type of data which are relevant to their respective needs. This should include information about training, layoffs and retirements in addition to that relating to hiring, promotions and terminations of designated group members.

The specific format for collecting this type of information is left to the discretion of the contractor. As an aid, the contractor may wish to take advantage of the format established for those firms falling under the authority of the Employment Equity Act.

### **4. Analysis of designated group representation within the organization in relation to their representation in the supply of qualified workers from which the contractor may reasonably be expected to recruit employees.**

When the status of designated group employees within the organization has been determined, it is used to compare the in-house representation with the number of qualified designated group members available within the provincial, national or Census Metropolitan Area labour force. The Canada Employment and Immigration Commission, in conjunction with Statistics Canada, will provide the relevant data to use in the organizational planning of employment equity initiatives. It should be noted that while the availability of such data is as yet incomplete, the Government is taking a number of steps through the 1986

census and other statistical work to assemble a more reliable data base. Notwithstanding the need to improve the data, it is also important to note that data analysis is only one factor among many in determining the degree to which employment equity has been or is being achieved.

**5. Elimination or modification of those human resource policies, practices and systems, whether formal or informal, shown to have or likely to have an unfavourable effect on the employment status of designated group employees.**

Frequently, employment practices and policies have unintentional adverse effects upon the recruitment, hiring, promotion and retention of designated group members. This is known as systemic discrimination.

It is important, therefore, that a review be undertaken of all procedures used in the recruitment, selection, training, promotion and termination of employees. Any policy, practice or system, whether formal or informal, which is found to have or is likely to have an unfavourable impact should be eliminated or modified to prevent recurrence of that impact.

**6. Establishment of goals for the hiring, training and promotion of designated group employees. Such goals will consider projections for hiring, promotions, terminations, lay offs, recalls, retirements and, where possible, the projected availability of qualified designated group members.**

Having determined in which areas steps are needed to correct systemic discriminatory practices, the contractor will be in a position to establish goals and timetables for the increased participation of designated groups in its various occupational categories. In setting goals, the contractor should bear in mind its longer term objective which is the proportional representation of designated group members in the company's workforce. As happens with all organizational goals, the pursuit of employment equity goals follows a policy decision and is

integrated into the overall planning system.

**7. Establishment of a work plan for reaching each of the goals in 6 above.**

Each of the goals should therefore be tied to a timetable with reasonable completion dates or deadlines for evaluation of results. Progress can then be periodically reviewed and the plan adjusted accordingly.

**8. Adoption of special measures where necessary to ensure that goals are achieved, including the provision of reasonable accommodation as required.**

Special measures may include special training courses in order to upgrade employees whose advancement may be hindered due to the lack of practical experience. Still others may mean day-care assistance, special counselling services or flexible work arrangements. In addition, the physical plant may have to be modified to accommodate wheelchairs, seeing eye dogs and communication devices for hearing impaired individuals. These are examples of reasonable accommodations designed to alleviate specific employment problems affecting the ability of designated group members to fully participate in employment.

**9. Establishment of a climate favourable to the successful integration of designated group members within the organization.**

Being hired is only the first step. An inhospitable work environment can affect both the quality of an employee's work and his/her willingness to remain in an organization's employ. Awareness sessions for managers and staff will create a greater understanding of employment equity objectives and help dispel any misconceptions or feelings of resentment toward the program.

**10. Adoption of procedures to monitor the progress and results**

**achieved in implementing employment equity.**

An effective monitoring system is a necessary part of any employment equity program. Regular evaluations will determine the progress being made toward objectives and will also identify where there are needs for corrective action or adjustment.

**11. Authorization to allow representatives of the Canada Employment and Immigration Commission access to the business premises and to the records noted in 3. above in order to conduct on-site compliance reviews for the purpose of measuring the progress achieved in implementing employment equity.**

As a condition of certification, the organization agrees to allow authorized CEIC officials access to the above-noted records as well as others which will indicate the extent of the organization's efforts and results.

# CANADA EMPLOYMENT AND IMMIGRATION COMMISSION

Please forward the completed Certificate of Commitment to:

Federal Contractors Program  
140 Promenade du Portage  
Phase IV, 5th Floor  
Ottawa, Ontario  
K1A 0J9  
(819) 997-0355

For further information regarding employment equity, please contact any of the following Regional Employment Equity Consultants in:

**NFLD:** 167 Kenmount Road  
P.O. Box 12051  
St. John's, NFLD  
A1B 3Z4  
(709) 772-2295

**P.E.I.:** 85 Fitzroy Street  
Charlottetown, PEI  
C1A 1R6  
(902) 566-7677

**N.S.:** 1888 Brunswick St.  
P.O. Box 2463  
Halifax, N.S.  
B3J 3E4  
(902) 426-6825

**N.B.:** 565 Priestman St.  
P.O. Box 2600  
Fredericton, N.B.  
E3B 5V6  
(506) 452-3779

**QUEBEC:** 1441 St. Urbain St.  
3rd Floor  
Montreal, Quebec  
H2X 2M6  
(514) 283-7161

**ONTARIO:** 264 Adelaide St. E.  
Main Floor  
Toronto, Ontario  
M5A 1N1  
(416) 973-3755

**MAN.:** Eaton Place  
710-330 Graham Ave.  
Winnipeg, Manitoba  
R3C 4B9  
(204) 949-4547

**SASK.:** 2101 Scarth St.  
Room 400  
Regina, Sask.  
S4P 2H9  
(306) 780-5258

**ALBERTA:** 9925-109th St.  
Edmonton, Alberta  
T5K 2J8  
(403) 420-2416

**B.C.:** 1055 West Georgia St.  
P.O. Box 11145  
Vancouver, B.C.  
V6E 2P8  
(604) 666-6569

**FEDERAL CONTRACTORS PROGRAM  
CERTIFICATE OF COMMITMENT  
TO IMPLEMENT EMPLOYMENT EQUITY**

---

**Name of Organization**

The above-named organization hereby certifies its commitment to implement employment equity in the following circumstances:

1. the organization has a Government of Canada goods or services contract worth \$200,000 or more; and
2. the organization has 100 or more permanent full-time and/or permanent part-time employees.

In such circumstances, the organization undertakes to implement employment equity in keeping with the Criteria for Implementation. This document, duly signed by the chief executive officer, constitutes a Certificate of Commitment which, under the Federal Contractors Program for Employment Equity, is a prerequisite for the validation of bids submitted in the circumstances listed above.

---

**Signature of the  
Chief Executive Officer**

---

**Date**

---

**Please Print Name**

---

**Industrial Sector**

---

**Organization**

---

**Number of Employees**

---

**Address**

---

**Telephone**



# L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

## PROGRAMME DE CONTRATS FÉDÉRAUX

## RENSEIGNE- MENTS POUR LES FOURNISSEURS

### OBJECTIF

Le programme vise à assurer que les entreprises qui font affaire avec le gouvernement du Canada disposent d'une main-d'œuvre qui soit représentative et équitable.

### DESCRIPTION

Les entreprises qui emploient 100 personnes ou plus et qui désirent soumissionner des contrats fédéraux de biens et de services de 200 000 \$ ou plus devront s'engager à mettre en œuvre l'équité en matière d'emploi. À défaut de se conformer aux mesures prescrites pour l'équité en matière d'emploi, les entreprises pourront perdre l'occasion de concourir pour des marchés du gouvernement fédéral.

### EXIGENCES

Le programme exige que les entrepreneurs adoptent des mesures propres à assurer l'équité en matière d'emploi. À cette fin, il est nécessaire de découvrir et de supprimer les obstacles pouvant nuire au recrutement, à l'embauche, à l'avancement et à la formation des membres des groupes désignés, i.e., des femmes, des autochtones, des personnes handicapées et des membres des minorités visibles. Les entrepreneurs devront également adopter des mesures pour améliorer le statut des membres de ces groupes en augmentant leur participation aux différents niveaux d'emploi.

### FONCTIONNEMENT

Il y a cinq étapes essentielles dans la mise en œuvre et le fonctionnement du programme, soit : l'attestation, la mise en œuvre, la vérification de conformité, l'appel et les sanctions. (Il est impossible d'établir un échéancier pour chacune des étapes en raison des circonstances propres à chaque cas.)

#### 1. Attestation

Les entreprises qui emploient 100 personnes ou plus et qui désirent soumissionner des contrats du gouvernement

fédéral de 200 000 \$ ou plus devront, en premier lieu, s'engager par écrit à mettre en œuvre l'équité en matière d'emploi selon les critères établis.

#### 2. Mise en œuvre

L'équité en matière d'emploi sera mise en œuvre selon les conditions précisées dans les critères émis par la Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada (CEIC).

Les éléments suivants sont essentiels à la mise en œuvre :

- a) La suppression de tout obstacle discriminatoire à l'embauche et à l'avancement des membres des groupes désignés; cela inclut l'élimination ou la modification de toutes les pratiques et de toutes les méthodes en matière de politique de ressources humaines, à l'appui desquelles des exigences professionnelles ne peuvent être invoquées.
- b) L'amélioration, au sein de l'organisation du contractant, de la participation des membres des groupes désignés au moyen de l'embauche, de la formation et de l'avancement.

**Canada**

- c) L'adoption de mesures spéciales et la fixation de buts et de dates d'échéance en vue de réaliser l'équité en matière d'emploi par l'accentuation du recrutement, de l'embauche, de la formation et de l'avancement des membres des groupes désignés, et la mise en place de mesures raisonnables pour permettre à ces membres de se mesurer aux autres employés avec des chances égales; et
- d) La tenue de dossiers sur le processus de mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi en vue d'évaluations effectuées par des agents de la CEIC au cours de vérifications de conformité.

### 3. Vérification de conformité

La CEIC fera des vérifications de conformité afin :

- a) d'examiner les dossiers et les documents gardés par les contractants;
- b) d'évaluer le respect des critères du programme et les résultats obtenus;
- c) d'évaluer l'importance des efforts qu'ont fait les contractants à l'égard des groupes désignés; et
- d) d'apprécier le progrès réalisé par les contractants.

Si les résultats de la vérification sont positifs, le processus est alors achevé et le contractant en sera avisé.

Si les résultats de la vérification sont négatifs, le contractant en sera avisé et devrait adopter des mesures correctives. Une vérification subséquente aura lieu dans un délai prescrit, lequel n'excédera pas 12 mois.

### 4. Appel

Le contractant pourra faire appel au ministre de l'Emploi et de l'Immigration lorsque les résultats de la vérification de conformité ne lui sont pas favorables. À ce moment-là, une vérification indépendante aura lieu pour étudier les résultats de la première vérification et un rapport sera présenté au ministre de l'Emploi et de l'Immigration.

### 5. Sanctions

Lorsque les résultats de la vérification indépendante démontrent que le contractant ne respecte pas son engagement, des sanctions seront appliquées et peuvent aller jusqu'à l'interdiction de soumissionner des marchés du gouvernement fédéral.

## CRITÈRES DE MISE EN ŒUVRE

### 1. Informer les employés, les syndicats ou les associations des employés, de l'engagement pris pour atteindre l'égalité en matière d'emploi selon le principe et la mise en œuvre d'un plan d'équité en matière d'emploi. Cette annonce sera faite par le mandataire général de l'entreprise ou le gestionnaire équivalent.

Le succès de la mise en œuvre d'un programme d'équité en matière d'emploi dépend de l'importance de l'engagement pris par le mandataire général et de la façon dont celui-ci le communique à tous les employés.

Il dépend aussi de la mesure selon laquelle le syndicat ou l'association des employés participe à l'adoption de cet engagement et de l'importance de sa collaboration à l'élaboration et à la publication d'un énoncé de principes concernant la position de l'organisation sur l'équité en matière d'emploi.

### 2. Nommer des cadres supérieurs responsables de la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi.

L'engagement formel du mandataire général à mettre en œuvre l'équité en matière d'emploi doit être accompagné par la nomination d'un cadre supérieur responsable du programme

qui a suffisamment d'autorité et de pouvoir pour en assurer la bonne administration. La personne choisie sera d'autant plus efficace si elle connaît les problèmes et les préoccupations des membres des groupes désignés (les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les membres des minorités visibles), si elle a le statut et les compétences nécessaires pour obtenir la coopération des employés, des représentants des associations des employés et des gestionnaires de tous les niveaux de l'organisation. Elle agira également comme agent de liaison avec le gouvernement fédéral pour les questions d'équité en matière d'emploi.

### 3. Recueillir et garder les renseignements sur le statut d'emploi des employés des groupes désignés par occupation, niveau salarial et en termes d'embauche, de promotion et de licenciement, comparativement aux autres employés.

Il est nécessaire de recueillir ces renseignements de même que d'autres au sujet des employés afin de donner à l'entrepreneur suffisamment de renseignements pour qu'il puisse fixer les objectifs et les priorités d'un programme d'équité en matière d'emploi, et de donner à l'entrepreneur et au gouvernement une indication des résultats des initiatives d'équité en matière d'emploi que prendra l'employeur par la suite.

Les entrepreneurs sont invités à compiler les données touchant à leurs besoins respectifs. Celles-ci doivent porter sur la formation, les mises à pied et les retraites, ainsi que sur les recrutements, les promotions et les cessations de fonctions des membres des groupes désignés.

L'entrepreneur est libre de choisir la méthode qu'il veut pour la cueillette de ces données; toutefois, il peut s'inspirer de celle établie pour les sociétés assujetties à la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

### 4. Analyser la représentation des groupes désignés au sein de l'organisation par rapport à leur représentation parmi les employés

**qualifiés constituant le bassin d'où l'entrepreneur pourrait raisonnablement recruter ses employés.**

Après avoir déterminé le statut des employés des groupes désignés au sein de l'organisation, on compare la représentation interne avec le nombre de personnes membres de groupes désignés qui sont qualifiées et disponibles dans la population active au niveau provincial, national ou à celui d'une région métropolitaine de recensement. La Commission de l'emploi et de l'immigration du Canada ainsi que Statistique Canada fourniront les données pertinentes à utiliser pour la planification des initiatives d'équité en matière d'emploi dans l'organisation. À noter qu'on ne dispose pas pour l'instant de toutes ces données; toutefois, le gouvernement, à l'aide du recensement de 1986 et d'autres travaux statistiques, effectue la compilation de données de base plus fiables. Bien qu'il soit nécessaire d'améliorer ces données, il est cependant important de souligner que l'analyse des données n'est qu'un facteur parmi tant d'autres permettant de déterminer dans quelle mesure l'équité en matière d'emploi a été ou est réalisée.

**5. Éliminer ou modifier les lignes directrices, les pratiques et les méthodes, reconnues ou non, en matière de ressources humaines qui ont ou qui pourraient avoir un effet défavorable sur le statut des employés des groupes désignés.**

Souvent, les lignes directrices et les pratiques relatives à l'emploi ont involontairement des effets défavorables sur le recrutement, l'embauche, l'avancement et la continuité d'emploi des membres des groupes désignés. C'est ce qu'on appelle de la discrimination systémique.

Par conséquent, il est nécessaire de réviser toutes les procédures utilisées dans le recrutement, l'embauche, la formation, l'avancement et les départs. Tout système, ligne directrice ou pratique, reconnus ou non, qui ont ou qui pourraient avoir un effet défavorable devront être éliminés ou modifiés afin d'assurer qu'un tel effet ne se reproduise pas.

**6. Fixer des objectifs pour l'embauche et l'avancement des employés de groupes désignés. Ces objectifs tiendront compte des prévisions pour l'embauche, l'avancement, les licenciements, les mises à pied, les rappels, les retraites et, si possible, la disponibilité prévue de membres qualifiés des groupes désignés.**

Après avoir déterminé les secteurs où des mesures sont nécessaires pour corriger les pratiques de discrimination systémique, l'entreprise pourra établir des objectifs et des échéanciers visant une participation accrue, dans ses nombreuses catégories professionnelles, des membres des groupes désignés. Lorsque l'entreprise établit des objectifs, elle devrait garder à l'esprit son but à long terme qui est la représentation proportionnelle des membres des groupes désignés dans son effectif. Comme tout objectif organisationnel, la mise en œuvre des objectifs relatifs à l'équité en matière d'emploi est le résultat d'un énoncé de principes et doit être intégrée dans le plan organisationnel global.

**7. Adopter un plan de travail pour atteindre les objectifs mentionnés au numéro 6.**

Chacun des objectifs doit être rattaché à un calendrier ayant des échéances raisonnables pour la réalisation de ceux-ci ou pour l'évaluation des résultats. Le progrès pourra donc être révisé périodiquement et le plan modifié en conséquence.

**8. Adopter, si nécessaire, des mesures spéciales pour atteindre les objectifs et, dans la mesure du possible, prendre des arrangements pour répondre aux besoins particuliers des membres des groupes désignés.**

Les mesures spéciales pourront être des cours de formation destinés à recycler les employés dont l'avancement est peut-être bloqué à cause d'un manque d'expérience pratique, de l'aide pour des services de garde, des services particuliers de counselling ou encore des heures de

travail flexibles. En outre, les locaux d'un établissement peuvent devoir être modifiés pour accommoder des fauteuils roulants, des chiens-guides ou des appareils de communication pour les malentendants. Ce ne sont là que quelques exemples des arrangements possibles pour aider les membres des groupes désignés à surmonter les obstacles reliés à l'emploi pour qu'ils puissent jouer un rôle actif dans le monde du travail.

**9. Créer une atmosphère favorable à l'intégration des membres des groupes désignés au sein de l'entreprise.**

L'embauche n'est que le premier pas. Un environnement inhospitalier peut nuire à la qualité du travail de l'employé et réduire son désir de continuer à travailler pour l'organisation. Des séances de sensibilisation à l'intention des gestionnaires et des employés renseigneront les uns et les autres sur les objectifs de l'équité en matière d'emploi et dissiperont toute idée fausse ou tout ressentiment à l'égard du programme.

**10. Adopter des procédures pour évaluer les progrès et les résultats obtenus dans la mise en œuvre de l'équité en matière d'emploi.**

Un système efficace d'évaluation est essentiel pour tout plan d'équité en matière d'emploi. Des évaluations régulières permettront d'évaluer les progrès accomplis dans la réalisation des objectifs fixés et de déterminer les correctifs ou les réajustements nécessaires.

**11. Permettre à la CEIC de consulter les dossiers mentionnés au numéro 3 dans le cadre des visites planifiées visant à évaluer les progrès accomplis dans la mise en application des mesures d'équité en matière d'emploi.**

Les organisations doivent, comme condition de l'attestation, permettre aux agents de la CEIC de vérifier les dossiers susmentionnés et tous les autres qui feront état des efforts faits et des résultats obtenus par l'organisation.

# COMMISSION DE L'EMPLOI ET DE L'IMMIGRATION DU CANADA

Prière d'expédier l'Attestation  
d'engagement dûment signée au :

Programme de contrats fédéraux  
140, Promenade du Portage  
Phase IV, 5<sup>e</sup> étage  
Ottawa (Ontario)  
K1A 0J9  
(819) 997-0355

Pour obtenir des renseignements  
additionnels au sujet de l'Équité en  
matière d'emploi, veuillez contacter  
les consultants de l'Équité en matière  
d'emploi dans les régions suivantes :

<b>TERRE-NEUVE :</b>	167, chemin Kenmount C.P. 12051 St. John's (T.-N.) A1B 3Z4 (709) 772-2295	<b>ONTARIO :</b>	264 est, rue Adelaide Rez-de-chaussée Toronto (Ontario) M5A 1N1 (416) 973-3755
<b>ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD :</b>	85, rue Fitzroy Charlottetown (Î.-P.-É.) C1A 1R6 (902) 566-7677	<b>MANITOBA :</b>	Place Eaton 330, avenue Graham Pièce 710 Winnipeg (Manitoba) R3C 4B9 (204) 949-4547
<b>NOUVELLE-ÉCOSSE :</b>	1888, rue Brunswick C.P. 2463 Halifax (N.-É.) B3J 3E4 (902) 426-6825	<b>SASKATCHEWAN :</b>	2101, rue Scarth Bureau 600 Régina (Sask.) S4P 2H9 (306) 780-5258
<b>NOUVEAU-BRUNSWICK :</b>	565, rue Priestman C.P. 2600 Fredericton (N.-B.) E3B 5V6 (506) 452-3779	<b>ALBERTA :</b>	9925, 109 <sup>e</sup> rue Edmonton (Alberta) T5K 2J8 (403) 420-2416
<b>QUÉBEC :</b>	1441, rue Saint-Urbain 3 <sup>e</sup> étage Montréal (Québec) H2X 2M6 (514) 283-7161	<b>COLOMBIE-BRITANNIQUE :</b>	1055 ouest, rue Georgia C.P. 11145 Vancouver, (C.-B.) V6E 2P8 (604) 666-6569

**PROGRAMME DE CONTRATS FÉDÉRAUX  
ATTESTATION D'ENGAGEMENT  
À METTRE EN ŒUVRE L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI**

---

**Nom de l'organisation**

L'organisation susmentionnée s'engage formellement, par la présente, à mettre en œuvre l'équité en matière d'emploi dans les circonstances suivantes :

1. l'organisation obtient un contrat d'une valeur de 200 000 \$ ou plus du gouvernement du Canada; et
2. l'organisation a 100 employés ou plus permanents à plein temps ou à mi-temps.

En conséquence, l'organisation s'engage à mettre en œuvre l'équité en matière d'emploi en se conformant aux Critères de mise en œuvre. Le présent document, dûment signé par le mandataire général, constitue une Attestation d'engagement et, aux fins du Programme de contrats fédéraux pour l'Équité en matière d'emploi, est un prérequis pour la validation des soumissions dans les circonstances précitées.

---

**Signature du Mandataire général**

---

**Date**

---

**Nom en lettres moulées**

---

**Secteur industriel**

---

**Organisation**

---

**Nombre d'employés**

---

**Adresse**

---

**Téléphone**